

Recomendaciones para la negociación de ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas

19 de marzo de
2020



PASOS

1. Cuestiones a tener en cuenta en la normativa
2. Comisión negociadora
3. Objetivos
4. Plazos y procedimiento
5. Recomendaciones en la negociación

La adaptación a las circunstancias coyunturales tienen que venir:

1. Medidas de flexibilidad interna
2. Medidas de flexibilidad externa

Teniendo prioridad las primeras, y tratando de garantizar la permanencia en el puesto de trabajo.

Normativa

Art. 47 TRET, RD 1483/2012, RD 8/2020

Suspensión del contrato: Consiste en la cesación **temporal** de las obligaciones principales de las partes de prestar servicios y remunerarlos, manteniéndose el vínculo y las condiciones de la relación laboral intactas y teniendo derecho el trabajador al reingreso con reserva de puesto de trabajo y en las mismas condiciones al término del lapso temporal de suspensión. Se trata de una reducción temporal del volumen de empleo a través del contrato, que se suspende, perdiendo temporalmente su eficacia con mantenimiento del vínculo.

- Puede afectar a la totalidad o parte de la plantilla.
- La interrupción debe afectar a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria.
- La duración máxima debe coincidir con la situación que la determina.
- Durante la suspensión, la plantilla afectada se encuentra en situación legal de desempleo
- Durante la suspensión, la empresa debe promover acciones formativas vinculadas a la actividad.
- Las personas trabajadoras afectadas sufren una pérdida salarial proporcional, no teniendo derecho a percibir indemnización, sin perjuicio de los acuerdos que se lleguen con la empresa para complementar las prestaciones.
- No debe encubrir una voluntad de disminución de costes laborales a costa del sistema de prestación por desempleo.

Reducción temporal de la jornada. consiste en la disminución temporal de **entre un 10 y un 70% de la jornada** de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual, de forma temporal y no permanente.

- La disminución puede ser de algunas horas al día, de algunos días a la semana, de algunas semanas al mes, o de algunos meses al año.
- El contrato no se suspende, sino que se modifica la jornada.
- La duración de la medida debe adecuarse a la situación coyuntural.
- No se pueden realizar horas extras (salvo las de fuerza mayor).

Causas económicas: las fundamentadas en los resultados de la empresa y de los que se desprenda una situación económica negativa. Ejemplos:

- existencia de pérdidas o la previsión de que se produzcan;
- disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, entendiéndose en todo caso persistente si durante 2 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Causas técnicas: las transformaciones producidas fundamentalmente en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Causas organizativas: los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Causas productivas: los cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Lo que se persigue es ajustar el requerimiento de mano de obra a la carga de trabajo realmente existente.

El artículo 23 del RD 8/2020 establece medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción y el artículo 25 en materia de protección por desempleo.



Comisión negociadora

En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19



El RD habilita a los sindicatos más representativos y representativos del sector a negociar los ERTES en las empresas donde no hay RL

- **Existe representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.** Con sus especificaciones (art. 41.4ET):
 - Secciones sindicales
 - Comité de empresa o delegados/as de personal (si afecta a único centro)
 - Comité intercentros (si afecta a más de un centro).
 - O comisión ad hoc.
- **No existe representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.**
 - Sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
 - Estará formada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.
 - En caso de no conformarse esta representación, por 3 trabajadores de la propia empresa elegidos conforme el art. 41.4 ET.

La comisión debe quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas.

Se constituirá por un máximo de 13 miembros por cada parte.

Objetivos

1. Negociación de buena fe, con vistas a negociar un acuerdo. La negociación debe haber sido real, y deberemos haber contado con una información y documentación sobre las causas que motivan la suspensión o y el alcance de las medidas acordadas, suficiente para que el periodo de consultas cumpla su finalidad.
En caso de desacuerdo, ante la dificultad de seguir el procedimiento de impugnación habitual, se realizará informe contradictorio y se registrará ante la autoridad laboral.
2. Reducir el impacto de las medidas al mínimo de personas trabajadoras:
 - a. Intentando utilizar las medidas de flexibilidad interna previamente.
 - b. Haciendo uso de los derechos recogidos en el RD 8/2020 como el trabajo a distancia, adaptación de horarios y reducción de jornada.
3. Incorporando la perspectiva de género a las medidas (excluyendo de las mismas a personas con más bajos salarios, medidas de conciliación, situaciones de riesgos durante el embarazo, etc.)
4. Tratar de reducir el impacto en el salario y otros derechos.
5. Garantizar la igualdad de trato, por ejemplo, con la no finalización de los contratos temporales.

Procedimiento y plazos

- Bastará una única reunión si ha cumplido nuestros objetivos.
- De constitución de la comisión representativa: 5 días.
- Del período de consultas: máximo 7 días.
- Informe de ITSS, a solicitud (potestativa de la autoridad laboral): 7 días.



Recomendaciones para la negociación

- Adelanto del pago por la empresa de la prestación de desempleo para colectivos más vulnerables.
- Evitar la finalización de los contratos temporales.
- Afectación a toda la plantilla por iguala, salvo las excepciones ya contempladas.
- Mantener el 100% de las vacaciones anuales como si no hubiera habido ERTE.
- Pagar el 100% de las pagas extras.
- Complementar el salario mientras se cobra la prestación.
- Otras medidas prioritarias:
 - Permisos retribuidos
 - Adaptaciones de jornada
 - Trabajo a distancia
 - Jornada irregular o bolsa de horas

